SKU JOURNAL OF LEX VIBRENT
(NATIONAL PEER REVIEWED E-RESEARCH JOURNAL)
Impact Factor – SJIF 2025 = 5.071
January – March 2026
E-ISSN 3048-7323
Vol-3
Issue-1

# कार्यरत महिलाओं के अधिकार और मानवाधिकार विमर्श: भारत तथा विकसित देशों में विधिक प्रावधानों की तुलनात्मक समीक्षा

[1]गरिमा जैन
शोधार्थी
[2]दिनेश बाबू गौतम
प्राध्यापक, विधि विभाग
श्री कृष्णा विश्वविद्यालय, छतरपुर (म.प्र.)

**सार**

मानवाधिकार व्यक्ति की गरिमा, समानता और स्वतंत्रता पर आधारित वे मूल अधिकार हैं जो प्रत्येक मानव को जन्मसिद्ध रूप से प्राप्त होते हैं। महिलाओं के संदर्भ में मानवाधिकारों का प्रश्न विशेष महत्व रखता है, प्रस्तुत शोध-पत्र कार्यरत महिलाओं के अधिकारों का मानवाधिकार एवं संवैधानिक दृष्टिकोण से गहन विश्लेषण करता है तथा भारत एवं विकसित देशों विशेषतः यूनाइटेड किंगडम और संयुक्त राज्य अमेरिका के विधिक प्रावधानों का तुलनात्मक अध्ययन प्रस्तुत करता है। अध्ययन से यह स्पष्ट होता है कि भारत में संवैधानिक संरक्षण होने के बावजूद क्रियान्वयन में व्यावहारिक बाधाएँ हैं, जबकि विकसित देशों में स्पष्ट और प्रवर्तन योग्य विधिक प्रावधानों के कारण महिलाओं के अधिकारों की अधिक प्रभावी सुरक्षा सुनिश्चित होती है।

**मुख्य शब्द**

कार्यरत महिलाएँ, मानवाधिकार, संवैधानिक अधिकार, लैंगिक समानता, गैर-भेदभाव, सुरक्षित कार्यस्थल, समान पारिश्रमिक, मातृत्व संरक्षण, सामाजिक न्याय, तुलनात्मक विधिक अध्ययन।

## 1. भूमिका

मानवाधिकार वह मूलभूत अवधारणा है जो प्रत्येक व्यक्ति को गरिमा, समानता और स्वतंत्रता के साथ जीवन जीने का अधिकार प्रदान करती है। कार्यरत महिलाओं के संदर्भ में यह और

अधिक महत्वपूर्ण हो जाता है, क्योंकि रोजगार केवल आर्थिक साधन नहीं बल्कि सामाजिक पहचान और सशक्तिकरण का माध्यम भी है। यद्यपि महिलाओं को विधिक रूप से समान अधिकार प्रदान किए गए हैं, तथापि व्यवहारिक स्तर पर वे वेतन असमानता, पदोन्नति में भेदभाव, कार्यस्थल पर असुरक्षा तथा लैंगिक रूढ़ियों जैसी समस्याओं का सामना करती हैं। इसलिए यह आवश्यक है कि कार्यरत महिलाओं के अधिकारों को मानवाधिकारों के व्यापक संदर्भ में समझा जाए। मानवाधिकारों की आवश्यकता इसलिए भी है क्योंकि वे केवल अधिकारों की घोषणा तक सीमित नहीं रहते, बल्कि राज्य पर सकारात्मक दायित्व आरोपित करते हैं। राज्य से यह अपेक्षा की जाती है कि वह कानून बनाए, प्रभावी प्रवर्तन तंत्र विकसित करे और यह सुनिश्चित करे कि महिलाओं को व्यवहार में भी अपने अधिकारों का उपभोग प्राप्त हो।

## 2. ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

कार्यरत महिलाओं के अधिकारों का विकास एक दीर्घ ऐतिहासिक प्रक्रिया का परिणाम है। प्राचीन भारतीय समाज, विशेषकर वैदिक काल में महिलाओं को अपेक्षाकृत उच्च स्थान प्राप्त था और वे शिक्षा तथा सामाजिक गतिविधियों में भाग लेती थीं, किंतु उत्तर वैदिक एवं मध्यकालीन काल में उनकी स्थिति में गिरावट आई और उन्हें मुख्यतः घरेलू भूमिकाओं तक सीमित कर दिया गया। इस प्रकार महिलाओं की आर्थिक स्वतंत्रता और कार्य-संबंधी अधिकारों का विकास अवरुद्ध हो गया। औद्योगिक क्रांति के पश्चात महिलाओं की कार्यक्षेत्र में भागीदारी में वृद्धि हुई, किंतु उन्हें अत्यंत प्रतिकूल परिस्थितियों में कार्य करना पड़ा। इसी समय श्रमिक आंदोलनों और महिला अधिकार आंदोलनों का उदय हुआ, जिन्होंने महिलाओं के लिए समान वेतन, सुरक्षित कार्य-परिस्थितियाँ और श्रम अधिकारों की मांग की।

बीसवीं शताब्दी में विश्व युद्धों के दौरान महिलाओं की भूमिका में परिवर्तन आया, जिससे उनकी आर्थिक और सामाजिक स्थिति में सुधार हुआ। द्वितीय विश्व युद्ध के पश्चात मानवाधिकारों की अवधारणा विकसित हुई और मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा, 1948 ने समानता और कार्य के अधिकार को स्थापित किया। इसके पश्चात महिलाओं के प्रति सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन का अभिसमय, 1979 ने महिलाओं के अधिकारों को विशेष संरक्षण

प्रदान किया। भारतीय संविधान ने स्वतंत्रता के पश्चात महिलाओं को समानता और गरिमा का अधिकार प्रदान करते हुए उनके अधिकारों को विधिक आधार दिया।

### 3. परिकल्पनाएँ

H1: कार्यरत महिलाओं के अधिकारों की प्रभावी सुरक्षा मानवाधिकार आधारित संवैधानिक एवं विधिक ढाँचे पर निर्भर करती है।

H2: भारत में कार्यरत महिलाओं को विधिक अधिकार प्राप्त होने के बावजूद उनके क्रियान्वयन में प्रवर्तन की कमजोरी प्रमुख बाधा है।

H3: विकसित देशों में स्पष्ट और प्रवर्तन योग्य विधिक प्रावधान कार्यरत महिलाओं के अधिकारों की बेहतर सुरक्षा सुनिश्चित करते हैं।

### 4. शोध पद्धति

प्रस्तुत शोध वर्णनात्मक एवं विश्लेषणात्मक प्रकृति का है, जिसमें कार्यरत महिलाओं के अधिकारों का मानवाधिकार एवं संवैधानिक दृष्टिकोण से अध्ययन किया गया है। इस अध्ययन में मुख्यतः सैद्धांतिक विधिक अनुसंधान पद्धति का उपयोग किया गया है, जिसके अंतर्गत भारतीय संविधान, प्रासंगिक अधिनियम, न्यायिक निर्णय तथा अंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार दस्तावेजों का विश्लेषण किया गया है। इसके साथ ही, तुलनात्मक पद्धति का भी प्रयोग किया गया है, जिसके माध्यम से भारत की विधिक व्यवस्था की तुलना विकसित देशों, विशेष रूप से यूनाइटेड किंगडम और संयुक्त राज्य अमेरिका, से की गई है। अध्ययन में प्राथमिक स्रोतों के साथ-साथ द्वितीयक स्रोतों–जैसे विधि पुस्तकों, शोध-पत्रों, जर्नलों एवं रिपोर्टों का भी उपयोग किया गया है।

### 5. अध्ययन की प्रकृति

प्रस्तुत शोध में विभिन्न विधिक प्रावधानों, न्यायिक निर्णयों तथा अंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार मानकों का क्रमबद्ध विश्लेषण प्रस्तुत किया गया है, जिससे विषय की स्पष्ट समझ विकसित हो

सके। यह शोध मुख्यतः सैद्धांतिक प्रकृति का है, जिसमें विधि के स्थापित स्रोतों के आधार पर उनके उद्देश्य, प्रभाव और व्यावहारिक उपयोगिता का मूल्यांकन किया गया है। साथ ही, तुलनात्मक दृष्टिकोण अपनाते हुए भारत तथा विकसित देशों की विधिक व्यवस्थाओं का विश्लेषण किया गया है, जिससे महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा की वास्तविक स्थिति स्पष्ट हो सके।

**6. शोध के स्रोत**

प्रस्तुत अध्ययन में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों का विश्लेषण करने हेतु प्राथमिक एवं द्वितीयक दोनों प्रकार के स्रोतों का उपयोग किया गया है। प्राथमिक स्रोतों के अंतर्गत भारतीय संविधान, विभिन्न प्रासंगिक अधिनियम, सर्वोच्च न्यायालय के न्यायिक निर्णय तथा अंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार दस्तावेज का अध्ययन किया गया है। द्वितीयक स्रोतों के रूप में विधि संबंधी पुस्तकें, शोध-पत्र, जर्नल लेख, सरकारी रिपोर्टें तथा अंतरराष्ट्रीय संगठनों के प्रकाशनों का उपयोग किया गया है। इन स्रोतों के माध्यम से विषय की सैद्धांतिक एवं व्यावहारिक दोनों दृष्टियों से व्यापक समझ विकसित की गई है।

**7. अध्ययन का क्षेत्र**

प्रस्तुत अध्ययन का क्षेत्र कार्यरत महिलाओं के अधिकारों के विधिक एवं मानवाधिकार संबंधी विश्लेषण तक सीमित है। इसमें विशेष रूप से महिलाओं के रोजगार से संबंधित अधिकारों–जैसे समानता, समान पारिश्रमिक, सुरक्षित कार्य-परिस्थितियाँ तथा मातृत्व संरक्षण का अध्ययन किया गया है। अध्ययन का भौगोलिक क्षेत्र भारत तक सीमित न रहकर विकसित देशों, विशेष रूप से यूनाइटेड किंगडम और संयुक्त राज्य अमेरिका, तक विस्तारित किया गया है, जिससे तुलनात्मक विश्लेषण संभव हो सके। तथापि, यह शोध मुख्यतः विधिक प्रावधानों एवं उनके क्रियान्वयन तक सीमित है और इसमें सांख्यिकीय या क्षेत्रीय सर्वेक्षण को शामिल नहीं किया गया है।

**8. अध्ययन के उद्देश्य**

प्रस्तुत शोध का मुख्य उद्देश्य कार्यरत महिलाओं के अधिकारों का मानवाधिकार एवं संवैधानिक दृष्टिकोण से विश्लेषण करना है। इस अध्ययन के माध्यम से यह समझने का प्रयास किया गया है कि वर्तमान विधिक ढाँचा महिलाओं के अधिकारों की रक्षा में किस सीमा तक प्रभावी है। इसके अतिरिक्त, इस शोध का उद्देश्य भारत में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों से संबंधित संवैधानिक, वैधानिक तथा न्यायिक प्रावधानों का अध्ययन करना तथा उन्हें अंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार मानकों के साथ जोड़कर देखना है। साथ ही, विकसित देशों के विधिक प्रावधानों का तुलनात्मक अध्ययन प्रस्तुत करते हुए यह मूल्यांकन करना भी इस शोध का उद्देश्य है कि भारत किन क्षेत्रों में सुधार कर सकता है।

**9. भारत में कार्यरत महिलाओं के अधिकार**

भारत में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों का आधार एक व्यापक संवैधानिक एवं विधिक ढाँचे में निहित है, जो समानता, गरिमा तथा सामाजिक न्याय के सिद्धांतों पर आधारित है। भारतीय संविधान ने महिलाओं को न केवल औपचारिक समानता प्रदान की है, बल्कि विशेष प्रावधानों के माध्यम से वास्तविक एवं प्रभावी समानता सुनिश्चित करने का भी प्रयास किया है। संविधान का अनुच्छेद 14 विधि के समक्ष समानता तथा विधि के समान संरक्षण की गारंटी देता है, जो यह सुनिश्चित करता है कि महिलाओं के साथ रोजगार, वेतन और सेवा शर्तों में कोई अनुचित भेदभाव न किया जाए। अनुच्छेद 15(1) राज्य को लिंग के आधार पर भेदभाव करने से प्रतिबंधित करता है, जबकि अनुच्छेद 15(3) महिलाओं के पक्ष में विशेष प्रावधान करने की अनुमति देता है, जिससे उनकी स्थिति को सुदृढ़ किया जा सके। इसी प्रकार, अनुच्छेद 16 सार्वजनिक रोजगार में समान अवसर की गारंटी देता है, जो कार्यरत महिलाओं के लिए नियुक्ति एवं पदोन्नति में समान अधिकार सुनिश्चित करता है। अनुच्छेद 21 के अंतर्गत जीवन और व्यक्तिगत स्वतंत्रता के अधिकार की व्यापक व्याख्या करते हुए न्यायपालिका ने यह स्थापित किया है कि गरिमापूर्ण जीवन का अधिकार सुरक्षित एवं सम्मानजनक कार्यपरिस्थितियों को भी सम्मिलित करता है। इस प्रकार, कार्यस्थल की सुरक्षा और सम्मान को भी संवैधानिक संरक्षण

प्राप्त है। राज्य के नीति-निदेशक तत्वों (DPSP) के अंतर्गत भी महिलाओं के अधिकारों को सुदृढ़ किया गया है। अनुच्छेद 39(क) सभी नागरिकों के लिए पर्याप्त आजीविका के साधनों की व्यवस्था का निर्देश देता है, जबकि अनुच्छेद 39(घ) समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत को स्थापित करता है। अनुच्छेद 42 राज्य को न्यायसंगत और मानवीय कार्य-परिस्थितियाँ तथा मातृत्व राहत सुनिश्चित करने का निर्देश देता है। इसके अतिरिक्त, अनुच्छेद 43 सामाजिक सुरक्षा और सम्मानजनक जीवन स्तर को बढ़ावा देने की बात करता है, जो कार्यरत महिलाओं के आर्थिक अधिकारों से प्रत्यक्ष रूप से संबंधित है। इसके अतिरिक्त, विभिन्न वैधानिक प्रावधान भी कार्यरत महिलाओं के अधिकारों की रक्षा करते हैं, जैसे मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961, जो महिला कर्मचारियों को मातृत्व अवकाश और लाभ प्रदान करता है | तथा कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013, जो कार्यस्थल पर सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करता है। भारतीय न्यायपालिका ने इन संवैधानिक एवं वैधानिक प्रावधानों को सुदृढ़ करते हुए महिलाओं के अधिकारों की रक्षा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है।

माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने एयर इंडिया बनाम नर्गेश मीरज़ा (1981) वाद में यह निर्धारित किया कि महिलाओं के विरुद्ध भेदभावपूर्ण सेवा शर्तें अनुच्छेद 14 के अंतर्गत समानता के अधिकार का उल्लंघन हैं और इस प्रकार असंवैधानिक है। इसी प्रकार, रंधीर सिंह बनाम भारत संघ (1982) वाद में न्यायालय ने यह प्रतिपादित किया कि समान कार्य के लिए समान वेतन का सिद्धांत केवल नीति-निदेशक तत्व तक सीमित नहीं है, बल्कि यह संवैधानिक अधिकार का अभिन्न अंग है, जिसे राज्य द्वारा लागू किया जाना आवश्यक है।

विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) वाद में न्यायालय ने कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा को जीवन और गरिमा के अधिकार से जोड़ते हुए यह निर्धारित किया कि यौन उत्पीड़न मानवाधिकारों का उल्लंघन है। न्यायालय ने इस संबंध में दिशानिर्देश जारी किए, जो बाद में विधिक ढाँचे का आधार बने। इसी प्रकार, दिल्ली नगर निगम बनाम महिला श्रमिक (मस्टर रोल)(2000) वाद में न्यायालय ने यह स्पष्ट किया कि मातृत्व लाभ सभी महिला श्रमिकों का अधिकार है, चाहे वे अस्थायी ही क्यों न हों, और इसे सामाजिक न्याय का एक

महत्वपूर्ण तत्व माना गया। इस प्रकार, भारत में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों का विधिक ढाँचा संवैधानिक, वैधानिक एवं न्यायिक स्तर पर सुदृढ़ है, यद्यपि इनके प्रभावी क्रियान्वयन में अभी भी सुधार की आवश्यकता बनी हुई है।

**10. मानवाधिकार के अंतर्गत कार्यरत महिलाओं के अधिकार**

कार्यरत महिलाओं के अधिकारों को केवल राष्ट्रीय विधिक ढाँचे तक सीमित नहीं रखा जा सकता, बल्कि इन्हें अंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार परिप्रेक्ष्य में भी समझना आवश्यक है। अंतरराष्ट्रीय स्तर पर विभिन्न मानवाधिकार दस्तावेजों ने महिलाओं के अधिकारों को मान्यता प्रदान करते हुए उन्हें विधिक संरक्षण दिया है, जिससे लैंगिक समानता और गरिमापूर्ण कार्य-परिस्थितियों को बढ़ावा मिला है। मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा (UDHR), 1948 ने पहली बार यह स्थापित किया कि सभी मनुष्य जन्म से स्वतंत्र और समान हैं तथा उन्हें समान अधिकार प्राप्त हैं। इसके पश्चात, महिलाओं के प्रति सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन का अभिसमय (CEDAW), 1979 ने विशेष रूप से महिलाओं के अधिकारों को सुदृढ़ किया। इस अभिसमय ने यह स्पष्ट किया कि महिलाओं के विरुद्ध किसी भी प्रकार का भेदभाव मानवाधिकारों का उल्लंघन है। CEDAW के अंतर्गत राज्यों को यह दायित्व सौंपा गया है कि वे महिलाओं को रोजगार में समान अवसर, समान वेतन, सामाजिक सुरक्षा तथा सुरक्षित कार्य-परिस्थितियाँ प्रदान करें। यह अभिसमय कार्यरत महिलाओं के अधिकारों के संरक्षण के लिए एक महत्वपूर्ण अंतरराष्ट्रीय विधिक साधन है। इसी प्रकार, आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों का अंतरराष्ट्रीय वाचा (ICESCR), 1966 ने कार्य के अधिकार, उचित एवं अनुकूल कार्य-परिस्थितियों, समान पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षा को मानवाधिकार के रूप में मान्यता दी है। इस वाचा के अंतर्गत यह सुनिश्चित किया गया है कि प्रत्येक व्यक्ति को सम्मानजनक जीवन स्तर प्राप्त हो तथा कार्यस्थल पर उसके अधिकारों की रक्षा की जाए। इस प्रकार, मानवाधिकार परिप्रेक्ष्य कार्यरत महिलाओं के अधिकारों को व्यापक, सार्वभौमिक और न्यायसंगत आधार प्रदान करता है, जो लैंगिक समानता की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है

### 11. विकसित देशों में कार्यरत महिलाओं के अधिकार

विकसित देशों में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा एक सुदृढ़ एवं प्रवर्तन योग्य विधिक ढाँचे के माध्यम से सुनिश्चित की जाती है। इन देशों में न केवल स्पष्ट कानून बनाए गए हैं, बल्कि उनके प्रभावी क्रियान्वयन हेतु संस्थागत तंत्र भी विकसित किया गया है, जिससे महिलाओं को कार्यस्थल पर समानता, सुरक्षा और सम्मान प्राप्त हो सके। यूनाइटेड किंगडम में Equality Act, 2010 एक व्यापक विधिक प्रावधान है, जो रोजगार के क्षेत्र में लैंगिक भेदभाव को निषिद्ध करता है। संयुक्त राज्य अमेरिका में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा के लिए कई महत्वपूर्ण कानून लागू हैं। Civil Rights Act, 1964 (Title VII) के अंतर्गत रोजगार में लिंग के आधार पर भेदभाव को निषिद्ध किया गया है, जिससे महिलाओं को समान अवसर प्राप्त हो सके। इसके साथ ही, Equal Pay Act, 1963 समान कार्य के लिए समान वेतन सुनिश्चित करता है और वेतन असमानता को समाप्त करने का प्रयास करता है। अमेरिकी न्यायपालिका ने भी महिलाओं के अधिकारों को सुदृढ़ करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। Meritor Savings Bank v. Vinson (1986) वाद में यह स्थापित किया गया कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न भी लैंगिक भेदभाव का एक रूप है और इसे कानून के अंतर्गत नियंत्रित किया जाना आवश्यक है। इस निर्णय ने कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा को एक महत्वपूर्ण विधिक मुद्दे के रूप में स्थापित किया। इस प्रकार, विकसित देशों का अनुभव यह दर्शाता है कि स्पष्ट विधिक प्रावधानों के साथ-साथ प्रभावी प्रवर्तन तंत्र और संस्थागत समर्थन महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। यह मॉडल भारत जैसे देशों के लिए मार्गदर्शक सिद्ध हो सकता है, जहाँ विधिक ढाँचा तो सुदृढ़ है, किंतु उसके क्रियान्वयन में सुधार की आवश्यकता है।

### 12. तुलनात्मक विश्लेषण

भारत तथा विकसित देशों में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों के संरक्षण हेतु स्थापित विधिक प्रावधानों का तुलनात्मक अध्ययन यह दर्शाता है कि यद्यपि दोनों ही व्यवस्थाओं में लैंगिक समानता और गरिमा के सिद्धांत को स्वीकार किया गया है, तथापि उनके क्रियान्वयन, संरचना तथा प्रभावशीलता में महत्वपूर्ण अंतर विद्यमान है। भारत में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों का

विधिक आधार मुख्यतः संविधान के मौलिक अधिकारों एवं राज्य के नीति-निदेशक तत्वों में निहित है। इसके विपरीत, विकसित देशों विशेषतः यूनाइटेड किंगडम और संयुक्त राज्य अमेरिका में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों के लिए स्पष्ट, विशिष्ट एवं प्रवर्तन योग्य विधिक प्रावधान बनाए गए हैं। एक महत्वपूर्ण अंतर यह है कि भारत में विधिक प्रावधानों के बावजूद उनके प्रभावी क्रियान्वयन में कई व्यावहारिक बाधाएँ हैं- जैसे प्रवर्तन तंत्र की कमजोरी, जागरूकता की कमी तथा सामाजिक रूढ़ियाँ। इसके विपरीत, विकसित देशों में न केवल विधिक प्रावधान स्पष्ट हैं, बल्कि उनके क्रियान्वयन हेतु प्रभावी संस्थागत तंत्र, शिकायत निवारण प्रणाली तथा कठोर दंडात्मक व्यवस्था भी मौजूद है। भारत में न्यायपालिका ने सक्रिय भूमिका निभाते हुए महिलाओं के अधिकारों को सुदृढ़ किया है, किंतु अधिकांश मामलों में अधिकारों की रक्षा न्यायिक हस्तक्षेप पर निर्भर रहती है। इसके विपरीत, विकसित देशों में प्रशासनिक और संस्थागत तंत्र स्वयं ही इन अधिकारों के संरक्षण को सुनिश्चित करता है, जिससे महिलाओं को त्वरित और प्रभावी न्याय प्राप्त होता है। तुलनात्मक दृष्टि से यह भी स्पष्ट होता है कि विकसित देशों में कार्यस्थल नीतियाँ, लैंगिक समानता कार्यक्रम तथा नियोक्ताओं की जवाबदेही अधिक सुदृढ़ है, जिससे महिलाओं के अधिकारों की वास्तविक सुरक्षा सुनिश्चित होती है। इसके विपरीत, भारत में विधिक ढाँचा तो सुदृढ़ है, किंतु सामाजिक एवं संरचनात्मक बाधाओं के कारण इसका पूर्ण लाभ महिलाओं तक नहीं पहुँच पाता।

अतः यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि भारत को विकसित देशों की भाँति अपने विधिक प्रावधानों के प्रभावी क्रियान्वयन, संस्थागत सुदृढ़ता तथा जागरूकता कार्यक्रमों पर विशेष ध्यान देना चाहिए, जिससे कार्यरत महिलाओं के अधिकारों की वास्तविक और प्रभावी सुरक्षा सुनिश्चित की जा सके।

## 13. चुनौतियाँ

भारत में कार्यरत महिलाओं के अधिकारों के संरक्षण हेतु व्यापक संवैधानिक एवं विधिक प्रावधानों के बावजूद उनके प्रभावी क्रियान्वयन में अनेक चुनौतियाँ विद्यमान हैं। महिलाओं को न्यूनतम वेतन, सामाजिक सुरक्षा तथा सुरक्षित कार्य-परिस्थितियाँ प्राप्त नहीं हो पातीं। प्रमुख

चुनौती विधिक प्रवर्तन तंत्र की कमजोरी है। यद्यपि महिलाओं के संरक्षण हेतु अनेक कानून अस्तित्व में हैं, तथापि उनके प्रभावी क्रियान्वयन के लिए आवश्यक प्रशासनिक तत्परता और निगरानी का अभाव देखा जाता है। इसके कारण कानून व्यवहारिक स्तर पर अपेक्षित परिणाम नहीं दे पाते।

## 14. निष्कर्ष

प्रस्तुत अध्ययन के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि, कार्यरत महिलाओं के अधिकारों की प्रभावी सुरक्षा हेतु केवल विधिक ढाँचे का सुदृढ़ होना पर्याप्त नहीं है, बल्कि उसके साथ-साथ सामाजिक जागरूकता, प्रशासनिक सक्रियता तथा संस्थागत सुधार भी आवश्यक हैं। मानवाधिकार दृष्टिकोण अपनाकर ही महिलाओं के लिए समानता, गरिमा और सुरक्षा सुनिश्चित की जा सकती है। भारत में संवैधानिक एवं विधिक स्तर पर महिलाओं के अधिकारों को व्यापक संरक्षण प्रदान किया गया है, किंतु उनके प्रभावी क्रियान्वयन में अभी भी अनेक व्यावहारिक चुनौतियाँ विद्यमान हैं।

## 15. सुझाव

कार्यरत महिलाओं के अधिकारों की प्रभावी सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए बहुआयामी प्रयासों की आवश्यकता है। विकसित देशों की तरह भारत में भी संस्थागत सुदृढ़ता, कठोर प्रवर्तन और नीतिगत सुधार को प्राथमिकता दी जानी चाहिए, जिससे कार्यरत महिलाओं के अधिकारों की वास्तविक और प्रभावी सुरक्षा सुनिश्चित की जा सके। जागरूकता कार्यक्रमों के माध्यम से महिलाओं को उनके अधिकारों के प्रति शिक्षित करना आवश्यक है, ताकि वे अपने अधिकारों का प्रभावी रूप से उपयोग कर सकें।

## संदर्भ सूची

1. अग्रवाल, एच. ओ., अंतरराष्ट्रीय विधि एवं मानवाधिकार, सेंट्रल लॉ पब्लिकेशन्स, 2019।
2. जैन, एम. पी., भारतीय संवैधानिक विधि, लेक्सिसनेक्सिस, 2016।

3. भारत का संविधान, 1950।
4. मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961।
5. कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013।
6. एयर इंडिया बनाम नर्गेश मीरज़ा, (1981) 4 SCC 335।
7. रंधीर सिंह बनाम भारत संघ, (1982) 1 SCC 618।
8. विशाखा बनाम राजस्थान राज्य, (1997) 6 SCC 241।
9. दिल्ली नगर निगम बनाम महिला श्रमिक (मस्टर रोल), (2000) 3 SCC 224।
10. संयुक्त राष्ट्र, मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा (Universal Declaration of Human Rights), 1948।
11. संयुक्त राष्ट्र, महिलाओं के प्रति सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन का अभिसमय (CEDAW), 1979।
12. संयुक्त राष्ट्र, आर्थिक, सामाजिक एवं सांस्कृतिक अधिकारों का अंतरराष्ट्रीय वाचा (ICESCR), 1966
13. Equality Act, 2010 (UK)।
14. Civil Rights Act, 1964 (USA)।
15. Equal Pay Act, 1963 (USA)।
16. Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986)।